

NYHEDSBREV OM LEDELSE

September 2013
10. årgang
Udsendes til godt 5.900

Kære læser!

Det er langt fra altid, at medarbejdere står i kø for at blive ledere. Læs nyhedsbrevets første artikel om, hvad man siger ja eller nej til og hvorfor man alligevel skulle overveje at blive leder.

Mange læsere af dette nyhedshed har deltaget i undersøgelsen omkring LinkedIn. Nu foreligger resultatet. Hovedkonklusionen af undersøgelsen er, at det gælder om at have forbindelserne i orden – særligt hvis man er på jagt efter et nyt job.

Vi byder velkommen til Martin Isenbecker, Forbundsdirektør i Pædagogernes Landsforbund BUPL. Martin stiller op til 5 skarpe til en leder.

God læselyst!

Susanne Teglkamp
Direktør og redaktør



INDHOLD

1. Gider jeg egentlig blive leder?
2. Ledergruppens mission og vision
3. LinkedIn – det gælder om at have forbindelserne i orden
4. 5 skarpe til en leder
5. Pitstop for ledergruppen
6. Ledelse – Inspiration og refleksion – seneste diskussioner
7. De 5 mest læste artikler i august måned

Hvis ikke du ønsker at modtage nyhedsbrevet fremover, kan du blot afmelde det på afmeld@teglkamp.dk.

1. Gider jeg egentlig at blive leder?

Af: Susanne Teglkamp, Teglkamp & Co.



Det er langt fra altid, at medarbejdere står i kø for at blive ledere. Tidligere var det at være leder forbundet med både prestige, magt og højere løn. Mange valgte at gå ledervejen for et få en eller flere af disse ting opfyldt. I dag kan man sagtens opnå både prestige, indflydelse og høj løn uden at blive leder. Jeg har oplevet mange dygtige medarbejdere sige nej tak til et lederjob, når ledelsen har prikket dem på skulderen og tilbudt dem et lederjob. De ser på deres ledere og på de vilkår de har og spørger sig selv, hvorfor de egentlig skulle vælge alt besværet og de lange arbejdsdage for at blive leder.

Hvad følger der med lederstillingen?

Mange der bliver ledere for første gang oplever en vis skuffelse, når først de sidder i lederstillingen og det er blevet dagligdag. Jo, de har få lidt mere indflydelse, men på mange måder er det en ret begrænset indflydelse. Rammerne og kravene der stilles ovenfra gør at det selvstændige ledelsesrum opleves ret snævert. Og jo, der er som regel også fulgt lidt mere løn med, men når man ser på hvad de dygtigste af medarbejdere får, så kan det meget vel være at medarbejderne får det samme i løn som en selv og måske endda mere. Prestigen er det ofte så som så med, den kommer i dag ikke af selve titlen.

Med lederstillingen kommer der også ofte en række opgaver, som ikke er specielt behagelige. Det kan handle om at få ansvaret for at implementere en række beslutninger, der er truffet af den overordnede ledelse. Beslutninger, som man ikke har haft indflydelse på og som man i uheldigste fald slet ikke er enig i. Disse beslutninger skal eksekveres med fuld loyalitet over for den ledelse, der har truffet beslutningerne. Medarbejderne derimod kan tillade sig at protestere – og nogle gange med held, således at beslutninger bliver omgjort og du står tilbage og følger dig ret alene og måske også lidt dum, fordi du loyalt talte den overordnede ledelses sag.

Måske havde du en forestilling om, at du skulle bruge en stor del af din ledelsestid til at udvikle visioner og strategier. Også her bliver du skuffet. Din dagligdag kommer til at gå med at løse driftsspørgsmål og deltage i en uendelig række af møder af større eller mindre relevans. Derudover vil du opleve en ufattelig stor mængde administration. Væk er tiden til at beskæftige sig med spændende udviklingsprojekter. Dem giver du videre til dine medarbejdere. Derimod bruger du en hel del tid på fleksregnskab, budgetter, fraværssamtaler og rapportering opadtil.

Hvorfor skal du alligevel overveje at blive leder?

Du skal ikke vælge ledervejen for penge, magt og prestige – det kan du nemlig også få som dygtig specialist eller projektleder. Hvis du derimod kan lide mennesker og ser det som en udfordring at få mennesker til at udvikle sig og yde det bedste, de har i sig til gavn for virksomheden, så skulle du måske alligevel overveje at blive leder, for så har du en vigtig mission.



Gode ledere, der er gode til at lede mennesker er i øvrigt i høj kurs for tiden – både blandt den overordnede ledelse men i høj grad også blandt medarbejderne. Du vil opleve en respekt og følgeskab fra dine medarbejdere, der gør det hele værd på trods af alle de kedelige og ubehagelige opgaver og i øvrigt også de lange arbejdsdage.

Så om du gider, at blive leder handler mest om du føler, at du kan gøre en forskel. Kan du gøre en forskel, skal du nok overveje at sige ja til lederjobbet alligevel.

Susanne Teglkamp er konsulent og direktør i Teglkamp & Co. Hun er uddannet jurist og reserveofficer og har suppleret med flere lederuddannelser senest Executive Management Programme fra INSEAD. Susanne Teglkamp fik Ildsjælsprisen 2012 af DJØFs Brancheforening Selvstændige.

Susanne Teglkamp har tung ledelsesmæssig erfaring og har bl.a. været kommunaldirektør, HR-direktør i to forskellige it-virksomheder og udviklingschef. Hun har i mange år arbejdet som managementkonsulent, karriererådgiver og facilitator. Susanne Teglkamp er stadig tilknyttet forsvaret og er i dag oberstløjtnant af reserven. Derudover har Susanne Teglkamp udgivet flere bøger, hvoraf de seneste: Ledergruppen – det dynamiske omdrejningspunkt og I den gode ledelses tjeneste udkom i 2012.

Se mere på www.tegkamp.dk

2. Ledergruppens mission og vision - Hvorfor er I sat i verden og hvad vil I?

Tag en dag ud af kalenderen og stil skarpt på jeres mission og vision. Teglkamp & Co. guider jer igennem dagen.

En klar mission – altså en klar erkendelse af, hvorfor ledergruppen er sat i verden – øger chancen for succes betragteligt.

Det har tilsvarende stor betydning, om ledergruppen har en fælles vision for ledergruppens arbejde - altså hvilke resultater vil ledergruppen gerne skabe og hvordan?



Læs mere på www.tegkamp.dk og kontakt os for en aftale på info@tegkamp.dk

3. LinkedIn – det gælder om at have forbindelserne i orden

Af: Susanne Teglkamp, Teglkamp & Co.



LinkedIn er blevet danskernes krykke til at netværke i erhvervslivet, for det er vi nemlig generelt ikke særligt gode til. Derudover er LinkedIn blevet et meget centralt sted, når man gerne vil have nyt job eller søge efter kandidater til et nyt job.

Teglkamp & Co har undersøgt hvem der bruger LinkedIn, hvordan vi bruger det og hvad der kommer ud af det. 425 har deltaget i en helt ny internetbaseret undersøgelse.

Sig mig antallet af forbindelser og jeg skal sige dig hvem du er!

Der er stor forskel på hvor mange forbindelser, den enkelte har på LinkedIn. Hver 5. deltager i undersøgelsen har under 100 forbindelser og hver 5. har over 500 forbindelser.

Karakteristika på folk med under 100 forbindelser

Hvis man har under 100 forbindelser på LinkedIn, er der stor sandsynlighed for

- at man er over 50 år
- at man er medarbejder eller mellemlider
- at man ikke har gjort ret meget ud af sin profil
- at man kun sjældent er inde på LinkedIn
- at man kun er med i ganske få interessegrupper om nogen i LinkedIn
- at man primært er en passiv bruger af LinkedIn, det vil sige at man ikke selv er så opsøgende med at få flere forbindelser, hente informationer, deltage i diskussioner eller i øvrigt bruge de faciliteter, der ligger på LinkedIn.



Karakteristika på folk med over 500 forbindelser

Har man over 500 forbindelser er der stor sandsynlighed for:

- at man er under 50 år
- at man er på chef eller direktør niveau eller selvstændig
- man har udbygget og optimeret sin profil på LinkedIn. Profilen er ofte direkte anvendelig som CV
- at man er inde på LinkedIn dagligt
- at man er med i flere end 10 interessegrupper på LinkedIn.
- At man er meget aktiv og bruger langt de fleste af LinkedIn's muligheder og faciliteter.

Mere end hver 3. har fået jobtilbud via LinkedIn

Deltagerne har en oplevelse af, at andre rent faktisk finder dem på LinkedIn. 3 ud af 4 kan konstatere, at andre jævnligt er inde og se på deres profil. Og mere end hver 3. har fået jobtilbud via LinkedIn.



Headhunterne og cheferne bruger LinkedIn til rekruttering

LinkedIn har gjort rigtig meget for headhunterne. Mange headhuntere bruger i dag LinkedIn som et af deres primære søgekilder til egnede kandidater. Hvis man gerne vil headhuntedes er det derfor i dag et absolut must at have en veludbygget og opdateret profil på LinkedIn.

Det er i øvrigt bemærkelsesværdigt at hver 4. afdelingschef og direktør også bruger LinkedIn til at headhunte kandidater til ledige stillinger.

Susanne Teglkamp, der har lavet undersøgelsen udtaler: "Jeg oplever, at mange folk først rigtig får øjnene op for LinkedIn, når de står uden arbejde. Jeg synes det er ærgerligt, at de starter med at være bagud ud på point, fordi de først skal til at udbygge deres profil og netværk på LinkedIn, inden de kan have rigtigt gavn af det i deres jobsøgning".

Det gælder om at have forbindelserne i orden

Antallet af forbindelser er et langt stykke af vejen også udtryk for, hvor aktiv man er på LinkedIn. Undersøgelsen viser, at antallet af forbindelse kan have stor betydning:

| | Under 100 forbindelser | Over 500 forbindelser |
|--|-------------------------------|------------------------------|
| Andel der ikke oplever at blive fundet på LinkedIn | 28% | 1% |
| Andel, hvor andre jævnligt er inde og se på deres | 46% | 95% |

| | | |
|--|-----|-----|
| profil | | |
| Andel, der har fået jobtilbud via LinkedIn | 17% | 55% |
| Andel, der har fået henvendelser om at "linke" | 28% | 89% |
| Andel, der har fået anbefalinger på LinkedIn | 10% | 71% |

Hvis man gerne vil findes og f.eks. have jobtilbud, kan det derfor svare sig at blive mere synlig på LinkedIn. Det bliver man bl.a. ved at have mange forbindelser på LinkedIn.

De offentlige ansatte mere tøvende

I denne undersøgelse er kun hver 5. af deltagerne offentlig ansat. De offentlige ansatte har ikke på samme måde som de private taget LinkedIn til sig – endnu. Flere end halvdelen af de offentlige ansatte har kun en sporadisk udfyldt profil. De har også langt færre forbindelser, medlem af færre interessegrupper og er langt sjældnere inde på LinkedIn end deres kollegaer i det private.

Selvom langt flere privatansatte (43%) har fået jobtilbud via LinkedIn, så har hver 4. offentlige ansatte faktisk også oplevet at få jobtilbud. Susanne Teglkamp oplever, at der er en øget interesse blandt offentlige ledere for LinkedIn. Hun tror, at det er et spørgsmål om tid, før vi ser, at også de offentlige indtager LinkedIn.

LinkedIn er en god hjælp til danskernes networking

Danskere har i al almindelighed ikke særlig let ved at netværke, når vi er til receptioner og konferencer. Vi står helst sammen med nogen vi kender i forvejen. LinkedIn er en god hjælp til danskernes networking. Det bekræfter undersøgelsen, som viser, at over 70% af deltagerne er på LinkedIn med det formål at netværke. En næsten lige så stor andel nemlig 63% bruger LinkedIn til informationsøgning.

Du kan læse hele undersøgelsen her: <http://www.tegkamp.dk/LinkedIn%20resultat.pdf>

Susanne Teglkamp er konsulent og direktør i Teglkamp & Co. Hun er uddannet jurist og reserveofficer og har suppleret med flere lederuddannelser senest Executive Management Programme fra INSEAD. Susanne Teglkamp fik Ildsjælsprisen 2012 af DJØFs Brancheforening Selvstændige.

Susanne Teglkamp har tung ledelsesmæssig erfaring og har bl.a. været kommunaldirektør, HR-direktør i to forskellige it-virksomheder og udviklingschef. Hun har i mange år arbejdet som managementkonsulent, karriererådgiver og facilitator. Susanne Teglkamp er stadig tilknyttet forsvaret og er i dag oberstløjtnant af reserven. Derudover har Susanne Teglkamp udgivet flere bøger, hvoraf de seneste: Ledergruppen – det dynamiske omdrejningspunkt og I den gode ledelses tjeneste udkom i 2012.

Se mere på www.tegkamp.dk

4. 5 skarpe til en leder

Martin Isenbecker er 42 år gammel, far til tre og bonusfar til to. Han er siden 2012 forbundsdirektør i pædagogernes fagforening BUPL, uddannet cand. jur. og har tidligere arbejdet i centraladministrationen, senest i stillinger som direktør og afdelingschef i Undervisningsministeriet. Han har sideløbende hermed undervist i statsret og menneskerettigheder på Københavns Universitet og fungerer i dag som censor på RUC.

1) Hvorfor blev du leder?

Jeg ville ønske, jeg kunne sige, at det var for at redde verden. Men sandheden er, at jeg efter nogle år i meget specialiserede juridisk jobs fik mulighed for at prøve kræfter med faglig ledelse, og det smagte slet og ret efter mere. Jeg syntes det var både udfordrende og sjovt at få det ansvar og den indflydelse, der følger med ledelse - især mente jeg, at jeg ville være god til at skabe optimale rammer for medarbejderne for derigennem at skabe de bedst mulige resultater.



2) Hvordan sørger du for at udvikle dig som leder?

Mest i hverdagen. Som topleder har man ualmindelig gode muligheder for at tage fat på sin egen ledelsesudvikling. For mig er det vigtigt at være åben for nye forslag, nye måder at gøre tingene på. Jeg er ikke så glad for "plejer". Jeg prøver at være lydhør over for feedback fra mine medarbejdere - og opsøger feedback fra mine politiske chefer. Jeg har indtil videre ingen formel lederuddannelse, men har i mere end ti år jævnligt brugt en ledelsescoach.

3) Hvilken ledelsesudfordring har du lært mest af?

Organisatorisk, da jeg i 2006 fik mulighed for at skabe en helt ny statslig styrelse fra grunden. Den første dag på arbejdet var der kun mig og et tomt skrivebord. Fire år efter havde jeg sammen med medarbejderne skabt en fantastisk og dynamisk arbejdsplads, der var præget af et helt særligt drive. Med hensyn til medarbejderledelse var de dyreste lærepenge, da jeg som ny leder undlod at gribe ind over for en medarbejder, der var for syg til at fortsætte sit arbejde på fuldt blus, men som ikke selv kunne sige fra. Det endte desværre med, at den pågældende måtte trække sig helt fra arbejdsmarkedet.

4) Hvordan håndterer du stress?

For mig er det vigtigt at skelne mellem travlhed og stress. Jeg elsker at have travlt. Stresset bliver jeg, hvis jeg ikke kan overskue opgaverne, og de er umulige at prioritere. Jeg har i begyndelsen af mit arbejdsliv været i situationer, hvor arbejdet er gået ud over familielivet og fritiden - og også har medført fysiske reaktioner i form af søvnløshed, hjertebanken mm. Heldigvis er jeg aldrig gået ned med stress - måske fordi jeg tidligt kom til at kende grænserne for, hvad jeg kunne holde til - og i dag er i en position, hvor jeg har gode muligheder for at sige til og fra.

5) Hvilke råd vil du give til nyudnævnte ledere, der gerne vil godt på vej?

Find den rette balance mellem selvtilid (du er sandsynligvis leder, fordi du er god eller har potentialet til at blive det) og ydmyghed (ingen kan alting). Selvom det er vigtigt at gå forrest,

kan det være befriende at erkende, at man ikke er verdensmester i alle discipliner på een gang - der er jo en grund til, at man har medarbejdere!

5. Pitstop for ledergruppen



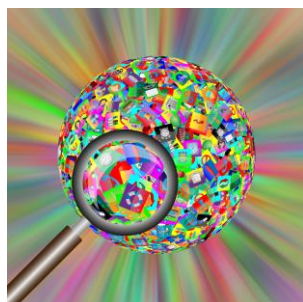
Selvom det går stærkt og tiden er knap, har ledergruppen også brug for at "køre i pitstop" og få en hurtig optankning.

Teglkamp & Co. tilbyder en optankning i form af 1-2 timers inspirationsoplæg og debat omkring et vigtigt tema for jer.

Læs mere på www.tegkamp.dk og kontakt os for en aftale på info@tegkamp.dk

6. Ledelse – Inspiration og refleksion – seneste diskussioner

Hvis du har interesse for ledelse, inviteres du hermed til den lukkede LinkedIn gruppe: Ledelse – Inspiration og refleksion. Gruppen har over 1.700 medlemmer og holdes fri for reklamer. De seneste diskussioner er:



- Er det OK at snakke om en kollega, når han/hun ikke er til stede?
- Undgå at blive et brændt barn efter en fyring!
- En sjov ledertest!
- Er der nogen, der har lyst til at give feedback på min kommende bog om ledergrupper?
- LinkedIn – det gælder om at have forbindelserne i orden

Du kan melde dig ind i gruppen via dette link: <http://www.linkedin.com/groups/Ledelse-Inspiration-og-refleksion-3683625/about>

7. De 5 meste læste artikler i august måned 2013

Vi har samlet de 5 mest downloadede artikler og undersøgelser fra vores hjemmeside i august måned:



- 1) Alle taler om stress ...
- 2) Hjemmearbejdspladser - lykke eller forbandelse?
- 3) Har du autoritet?
- 4) Hvordan bruger dine medarbejdere ny viden?
- 5) Ros, Anerkendelse og feedback

Du kan læse dem og flere end 100 andre artikler og undersøgelser på www.tegkamp.dk